

‘El recurso humano es el capital corporativo’



César Castro
DIRECTOR DE NOKIA
PARA LOS PAÍSES
DE LA REGIÓN ANDINA

¿Cómo define la compañía a sus recursos humanos?

Es el más importante capital con el que cuenta Nokia, por ello la empresa busca brindar el mejor ambiente laboral a sus colaboradores en el mundo. Nuestros departamentos de recursos humanos aseguran que las políticas locales estén en sintonía con las globales.

¿De qué manera?

Tratamos de que nuestros colaboradores estén a gusto en su trabajo, que tengan beneficios laborales y oportunidades de crecimiento, pues eso los motiva y compromete a dar lo mejor de sí a la empresa.

¿Cómo está pensada la política de remuneración?

Busca cumplir con las condiciones de mercado, las demandas de trabajo, la competitividad individual y el buen desempeño.

¿Tiene Nokia políticas de remuneración variable?

Sí. Mantenemos programas de incentivo a corto plazo individuales y grupales, por cumplimiento de proyectos, y un plan de acciones, un premio a largo plazo que permite a los empleados compartir el éxito financiero de la compañía. Todo de acuerdo con la naturaleza del trabajo de cada persona.

¿Ofrece incentivos no monetarios a sus empleados?

Ofrecemos la posibilidad de una vida laboral flexible y otros beneficios que incluyen a la familia de nuestros trabajadores. Contamos con servicios de asistencia médica, y

actividades recreativas y clubes.

¿Cómo concibe Nokia el tiempo de trabajo?

Reconocemos la importancia del equilibrio entre el trabajo, los intereses y las necesidades personales. Ofrecemos la posibilidad del teletrabajo, un trabajo flexible por horas, permisos por estudios... Cada empleado ayuda a definir la fórmula que le permite mantener un adecuado balance personal.

¿Varían esas políticas de acuerdo con la región?

Cambian de acuerdo con la legislación y necesidades locales, la situación del mercado laboral y las prácticas comunes en cada lugar.

¿Cómo describiría el clima laboral de su empresa?

El clima laboral evoluciona. Para tener éxito, debemos tener la pasión y el coraje de buscar nuevas ideas. Nokia hace constantes evaluaciones internas respecto al desempeño laboral de sus colaboradores, sus expectativas sobre su relación con la empresa, liderazgo e incluso el manejo de los clientes.

¿Cómo se organiza la jerarquía en su compañía?

Las relaciones fluyen de manera horizontal y no descendente.

¿Qué capacitación ofrece a sus colaboradores?

Nuestra red global de centros de aprendizaje ofrece a nuestros colaboradores un consistente entrenamiento. Y nos enfocamos en desarrollar directores con habilidades de administración y liderazgo.